

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pada Bab III berisi penjabaran mengenai desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

#### **3.1 Desain Penelitian**

Pengembangan instrumen perencanaan karir andikpas didesain dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian mengenai instrumen perencanaan karir Andikpas akan menghasilkan data yang akan dijelaskan dengan menggunakan perhitungan statistik secara akurat dan nyata dalam bentuk numerik untuk menjawab hipotesis secara spesifik untuk mempermudah proses analisis dan penafsiran hasil penelitian. (Sukmadinata, 2005, hlm. 194). Penarikan kesimpulan dilakukan melalui perhitungan statistik yang dilakukan pada proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data penelitian. (Sudjana, 2005, hlm. 3).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Pemilihan metode deskriptif sebagai metode dilakukan agar instrumen perencanaan karir Andikpas yang dikembangkan melalui penelitian ini dapat dideskripsikan, dianalisis dan digeneralisasi dalam ruang lingkup responden Andikpas.

Tujuan metode deskriptif dalam penelitian ini secara lebih rinci adalah untuk mendeskripsikan hasil uji validitas instrumen, hasil uji reliabilitas instrumen, hasil uji daya pembeda, norma dan manual instrumen perencanaan karir dan gambaran perencanaan karir Andikpas.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah LPKA Kelas III Bandung yang berlokasi di Jalan Pacuan Kuda No 3A Arcamanik Bandung. Lokasi tersebut dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan. *Pertama*, LPKA tersebut belum memiliki tenaga profesional khusus untuk melaksanakan layanan bimbingan dan konseling. *Kedua*, LPKA tersebut merupakan lapas ramah anak dengan pensekatan PEKA (Persuasif, Edukatif, Komunikatif, Akomodatif).

#### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi secara sederhana didefinisikan sebagai sekelompok individu yang memiliki suatu karakteristik yang sama (Creswell, 2012, hlm. 142). Populasi dalam penelitian ini adalah Andikpas LPKA Bandung yang memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Anggota penelitian adalah Andikpas LPKA Bandung yang sedang mengikuti proses pembinaan tetapi belum menjalani asimilasi.
2. Andikpas pada rentang usia 14-20 tahun yang dalam lingkup psikologi perkembangan masuk dalam kategori remaja. Ginzberg (Santrock, 2007, hlm. 171) menyatakan perkembangan karir remaja sedang berada pada tahap tentatif. Tahap tentatif merupakan suatu masa transisi dari tahap fantasi kanak-kanak menuju tahap pengambilan keputusan karir yang lebih realistis di masa dewasa muda.
3. Dapat berkomunikasi dengan baik dan bersedia mengikuti penelitian.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Andikpas Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Andikpas
1.	14 tahun	2 Orang
2.	15 tahun	7 Orang
3.	16 tahun	30 Orang
4.	17 tahun	67 Orang
5.	18 tahun	37 Orang
6.	19 tahun	2 Orang
7.	20 tahun	1 Orang
<b>Jumlah Total</b>		<b>146 Orang</b>

Sampel penelitian ditentukan untuk memperoleh representasi populasi melalui informasi tentang obyek penelitian yang diprediksikan dapat mewakili seluruh populasi. Secara spesifik, teknik sampling yang digunakan adalah teknik non probabilitas, yaitu setiap sampel tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dengan menggunakan pengambilan sampel secara bertujuan (*purposive sampling*), yang memiliki ciri :

- a. Ciri pokok populasi yang terdiri dari sifat-sifat, ciri-ciri, atau karakteristik tertentu dari populasi menjadi dasar pengambilan sampel penelitian.
- b. Subjek yang memiliki karakteristik populasi paling banyak yang diambil sebagai subjek penelitian (Arikunto, 2009, hlm. 97)

Pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Pemilihan teknik *purposive sampling* dilakukan dengan pertimbangan bahwa unsur-unsur yang dikehendaki telah ada dalam anggota sampel yang diambil. Pertimbangan tersebut adalah dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan peneliti dalam kegiatan penelitian.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah perencanaan karir Andikpas yang berdasarkan pada adaptabilitas karir. Definisi dari variabel tersebut dioperasionalkan berdasarkan definisi konseptual yang dipaparkan pada Bab II.

Collins (1997) menyatakan kondisi perekonomian global saat ini tidak mengizinkan individu untuk mengalami pores perkembangan secara *step-by-step*. Ekonomi global membuat individu harus beradaptasi pada faktor eksternal yang mempengaruhi varietas jurusan dan lowongan yang tersedia.

Savickas (2012) mengembangkan istilah '*adaptabilitas*' untuk menunjukan mekanisme *coping* yang dibutuhkan dalam menghadapi perubahan dan turbulensi kehidupan karir individu. Individu harus menghadapi persyaratan pekerjaan dengan sikap yang sesuai dan persiapan untuk menghadapi perubahan di masa sekarang maupun masa yang akan datang secara efektif. Adaptabilitas karir di dalamnya termasuk perubahan *personal construct*, penggunaan sumber daya, dan pengalaman psikologis.

Tujuan savickas mengembangkan konsep adaptabilitas karir adalah untuk menggantikan kematangan karir sebagai proses perkembangan utama untuk orang dewasa. Adaptabilitas adalah kemampuan untuk dapat berubah tanpa kesulitan besar dalam penyesuaian dengan keadaan yang baru atau keadaan yang berubah.

Savickas (2012) menguraikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan individu, termasuk sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi dan

mengantisipasi tugas-tugas, masa transisi, trauma, dalam peran pekerjaannya. Dalam jurnal psikologi industri dan organisasi tahun 2015 oleh Ikawidjaja dan Fajrianthi adaptabilitas karir Savickas juga mencakup upaya penyesuaian diri pada pekerjaan yang sesuai dengan konsep diri individu menggunakan sikap, kompetensi dan perilakunya. Proses penyesuaian diri dengan pekerjaan akan terus terjadi seiring dengan perubahan individu dan pekerjaan yang terjadi.

Dalam penelitian ini, secara operasional perencanaan karir Andikpas didefinisikan sebagai kemampuan dan kesiapan Andikpas dalam menyesuaikan diri untuk merencanakan masa depannya setelah masa pembinaan di LPKA dan mulai memasuki tahap asimilasi.. Perencanaan karir dalam penelitian ini memiliki empat dimensi sebagai batasan masalah yang diambil dari empat dimensi global adaptabilitas karir Savickas pada instrumen CMI Form C yaitu :

- a. *Concern*, mengacu pada mengembangkan sikap positif dan optimis terhadap masa depan.
- b. *Curiosity*, menekankan nilai-nilai dalam menjajaki peluang dan kemungkinan sosial.
- c. *Confidence*, berhubungan dengan rasa percaya diri individu dan kemampuan pencapaian tujuan karir.
- d. *Consultation*, Individu berkonsultasi pada keluarga dan teman-teman terdekat tentang pilihan karirnya.

### 3.5 Pengembangan Instrumen

#### 3.5.1 Kisi-kisi Instrumen

Instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan pada *Career Maturity Inventory (CMI) Form C* yang dikembangkan oleh Mark Savickas dan Eric Porfeli pada tahun 2010 dengan merevisi *Career Maturity Inventory* yang telah dikembangkan oleh John Crites pada tahun 1961. CMI Form C memiliki 24 item berbentuk skala *forced-choices* dengan pilihan jawaban setuju dan tidak setuju.

**Tabel 3.2 Kisi-kisi  
Instrumen Perencanaan Karir**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Batasan Masalah</b>	<b>No Item</b>
Perencanaan Karir	Kepedulian ( <i>Concern</i> )	Mengembangkan sikap positif dan optimis terhadap masa depan.	1,5,9,13,17,21
	Keingintahuan ( <i>Curiosity</i> )	Nilai-nilai dalam menjajaki peluang dan kemungkinan sosial.	2,6,10,14,18,22
	Kepercayaan Diri ( <i>Confidence</i> )	Rasa percaya diri individu dan kemampuan pencapaian tujuan karir.	3,7,11,15,19,23
Konsultasi ( <i>Consultation</i> )		Individu berkonsultasi pada keluarga dan teman-teman terdekat tentang pilihan karirnya.	4,8,12,16,20,24

Dimensi kendali (*control*) dalam adaptabilitas karir pada CMI Form C diwakili oleh dimensi konsultasi (*consultation*). Penggantian item terjadi karena teori konstruksi karir melihat kontrol sebagai dimensi proses intrapersonal yang mendorong pengaturan diri, bukan sebagai proses interpersonal yang berdampak pada pengaturan diri. (Savickas & Porfeli, 2010).

### **3.5.2 Pedoman Penskoran**

CMI Form C berbentuk skala *forced-choices* dipilih karena dapat menampilkan jawaban individu secara tegas hanya dengan dua pilihan jawaban. Skoring instrumen berdasarkan pada pedoman skor yang terdapat pada Novianita, 2016

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN PERENCANAAN KARIR ANAK DIDIK PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II BANDUNG TAHUN 2016**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

jurnal *revision of career maturity inventory: adaptability form* oleh Savickas dan porfeli pada tahun 2010.

### **Gambar 3.1** **Kunci Penskoran instrumen**

Response format = Agree—Disagree  
 Scoring key  
 Concern = 1 (D), 5 (D), 9(D), 13(D), 17(D), 21(D)  
 Curiosity = 2(D), 6(D), 10(D), 14(D), 18(D), 22(D)  
 Confidence = 3(D), 7(D), 11(D), 15(D), 19(D), 23(D)  
 Consultation = 4(D), 8(A), 12(A), 16(D), 20(A), 24(A)

Keterangan :

A : *Agree/ setuju*

D : *Disagree/tidak setuju*

Setiap jawaban benar mendapat nilai 1 dan jawaban salah mendapat nilai 0. Hasil dari instrumen perencanaan karir berupa data nominal. Hasil akhir untuk CMI Form C adalah bahwa setiap responden menerima lima nilai. Nilai pertama adalah skor total untuk kesiapan pilihan karir (*Career Readiness*) didasarkan pada 18 item dalam *Concern* (kepedulian), *Curiosity* (rasa ingin tahu), dan *Confidence* (Keyakinan). Delapan belas item itu mengukur tingkat kemampuan individu dalam beradaptasi untuk pengambilan keputusan karir dan kesiapan untuk membuat pilihan pekerjaan.

Tiga nilai berikutnya adalah untuk Skala *Concern* (kepedulian), *Curiosity* (rasa ingin tahu), dan *Confidence* (Kepercayaan diri).. Skala Kepedulian mengukur sejauh mana seorang individu berorientasi dan terlibat dalam proses pembuatan keputusan karirnya. Skala rasa ingin tahu mengukur sejauh mana seorang individu menjelajahi dunia kerja dan mencari informasi tentang pekerjaan dan kebutuhan mereka. Skala Kepercayaan diri mengukur sejauh mana seorang individu memiliki kepercayaan dalam dirinya atau kemampuannya untuk membuat keputusan karir yang bijaksana serta pilihan pekerjaan yang realistis.

Novianita, 2016

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN PERENCANAAN KARIR ANAK DIDIK PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II BANDUNG TAHUN 2016**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

skor kelima adalah Skala Konsultasi yang mengukur sejauh mana seorang individu mencari bantuan dalam pengambilan keputusan karir dengan meminta informasi atau saran dari orang lain. Skor yang lebih tinggi menunjukkan gaya relasional yang lebih saling tergantung dan skor yang lebih rendah menunjukkan gaya relasional yang lebih mandiri.

Profil dari lima skor memberikan pandangan yang baik dari sikap individu terhadap pengambilan keputusan karir dan kesiapan untuk membuat pilihan pekerjaan.

### 3.5.3 Pengujian Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Pengujian validitas Instrumen perencanaan karir dilakukan dengan dua cara yaitu validitas tampilan (*face validity*). Instrumen yang telah dialih bahasakan dan diadaptasi di uji kelayakannya oleh tiga orang ahli. Proses *judgement* dilakukan oleh satu ahli bimbingan dan konseling karir dan dua orang ahli bahasa.

Instrumen yang telah direvisi di uji keterbacaan. Uji keterbacaan dilakukan agar redaksi instrumen dapat dimengerti oleh partisipan, uji keterbacaan dilaksanakan dengan memberikan instrumen pada enam orang remaja. Kata-kata dalam instrumen yang kurang dipahami diperbaiki setelah uji keterbacaan.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur derajat konsistensi (keajegan) instrumen penelitian. Ciri Instrumen yang reliabel adalah dengan subjek penelitian dan kondisi penelitian yang berbeda dengan instrumen yang sama akan menghasilkan skor yang relatif sama.

Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah metode *Alpha Cronbach*. Pemilihan metode *Alpha Cronbach* sebagai metode pengujian reliabilitas merujuk pada Kaplan & Sacuzzo (2012: 113) yang menyatakan koefisien alpha merupakan metode yang paling umum untuk perkiraan reliabilitas melalui konsistensi internal. Proses uji reliabilitas dibantu *software SPSS 16.0 for windows* dengan taraf signifikansi 5%.

Pedoman untuk menginterpretasikan reliabilitas instrumen menurut Rakmat dan Solehuddin (2006, hlm. 74) yaitu

Novianita, 2016

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN PERENCANAAN KARIR ANAK DIDIK PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II BANDUNG TAHUN 2016**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

0.91 – 1.00	: Derajat keterandalan sangat tinggi
0.71 – 0.90	: Derajat keterandalan tinggi
0.41 - 0.71	: Derajat keterandalan sedang
0.21 – 0.41	: Derajat keterandalan rendah
< 0.20	: Derajat keterandalan sangat rendah

Azwar (2012, hlm. 127) Menyatakan reliabilitas instrumen akan tampak apabila mempertimbangkan eror standar dalam pengukuran (*standard error of measurement*) yang dinyatakan dengan rumus :

$$SEM = SD_t \sqrt{1 - r_{tt}}$$

(Suryabrata, 2005, hlm. 39)

Keterangan

SEM = galat baku pengukuran

SDt = simpangan baku skor alat ukur

$r_{tt}$  = Koefisien reliabilitas

Analisis SEM dilakukan untuk mengetahui besaran kesalahan pengukuran dari instrumen. Analisis SEM dilaksanakan dengan cara memprediksi skor yang akan diperoleh apabila instrumen diujikan kembali.

### 3.5.4 Prosedur Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membakukan instrumen perencanaan karir yang diadaptasi dari *Career Maturity Inventory* Form C yang dikembangkan oleh Mark Savickas dan Eric Porfeli pada tahun 2010. Prosedur penelitian ini merujuk pada tahap pengembangan instrumen dengan teknik mengadaptasi yang dikemukakan oleh Kartadinata (1988, hlm. 32-134) yaitu :

- 1) Peneliti melakukan identifikasi masalah yang terjadi pada ranah bimbingan dan konseling di LPKA. Peneliti kemudian menelaah masalah tersebut dengan menggunakan teknik studi pustaka dan studi lapangan.
- 2) Peneliti menterjemahkan butir-butir pernyataan instrumen dari bahasa asli instrumen ke bahasa peneliti. Kemudian hasil terjemahan diuji kelayakannya oleh dua orang penterjemah yang terpisah ke dalam bahasa peneliti.

Novianita, 2016

**PENGEMBANGAN INSTRUMEN PERENCANAAN KARIR ANAK DIDIK PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II BANDUNG TAHUN 2016**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



- 3) Peneliti menyunting dan mengintegrasikan hasil terjemahan yang telah di uji kelayakan untuk merumuskan adaptasi instrumen sementara untuk uji coba.
- 4) Peneliti menterjemahkan kembali hasil saduran (adaptasi) untuk melihat kecocokan antara bahasa terjemahan dan bahasa asli instrumen agar tidak mengubah makna item instrumen.
- 5) Peneliti melaksanakan uji coba instrumen untuk memperoleh tingkat validitas dan reliabilitas dari instrumen yang diadaptasi.
- 6) Peneliti menyusun bentuk akhir instrumen yang telah diadaptasi meliputi bentuk instrumen, cara pengerjaan dan cara penyekoran.
- 7) Menyusun laporan hasil penelitian yang berisi instrumen perencanaan karir tervalidasi.

### **3.5.5 Analisis Data**

#### **3.5.5.1 Verifikasi Data**

Verifikasi data bertujuan untuk menyeleksi data yang dianggap layak dan memadai untuk pengolahan data tahap berikutnya. Tahapan verifikasi data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu :

- a. Peneliti melakukan pengecekan jumlah instrumen yang telah terkumpul.
- b. Peneliti melakukan tabulasi data dengan merekapitulasi data yang diperoleh dari Andikpas dengan melakukan penyekoran sesuai dengan tahapan penyekoran yang telah ditetapkan.
- c. Peneliti melakukan perhitungan statistik sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.

#### **3.5.5.2 Penyekoran Instrumen**

Perhitungan skor perencanaan karir Andikpas dilakukan dengan cara menjumlahkan seluruh skor dari setiap item hingga didapatkan skor total perencanaan karir. skoring dilakukan berdasarkan pada kunci skoring yang telah ditetapkan. Data yang telah terkumpul dari responden kemudian dibagi kedalam dua kategori yaitu kategori adaptif dan tidak adaptif.

#### **3.5.5.3 Pengolahan Data**

Novianita, 2016

*PENGEMBANGAN INSTRUMEN PERENCANAAN KARIR ANAK DIDIK PEMASYARAKATAN DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II BANDUNG TAHUN 2016*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengolahan data dilakukan untuk mendapatkan norma instrumen perencanaan karir. Savickas dan Porfeli (2010) dalam mengembangkan CMI tidak berharap item akan berdistribusi normal karena pilihan jawaban yang digunakan bersifat dikotomis (setuju-tidak setuju). Norma yang digunakan berupa *percentile rank* dengan pengkategorian berdasarkan rata-rata.

**Tabel 3.3**  
**Kualifikasi skor perencanaan karir Andikpas**

<b>Dimensi</b>	<b>Kategori</b>	<b>Keterangan</b>
Perencanaan Karir	Adaptif	Andikpas dengan perencanaan karir adaptif memiliki skor perencanaan karir lebih dari atau sama dengan skor rata-rata perencanaan karir populasi Andikpas LPKA Bandung.
	Maladaptif	Andikpas dengan perencanaan karir maladaptif memiliki skor perencanaan karir kurang dari skor rata-rata perencanaan karir populasi Andikpas LPKA Bandung.
Kepedulian ( <i>Concern</i> )	Adaptif	Andikpas dengan kepedulian adaptif memiliki skor dimensi kepedulian lebih dari atau sama dengan skor rata-rata dimensi kepedulian populasi Andikpas LPKA Bandung.
	Maladaptif	Andikpas dengan kepedulian maladaptif memiliki skor dimensi kepedulian kurang dari skor rata-rata dimensi kepedulian populasi Andikpas LPKA Bandung.
Keingintahuan ( <i>Curiosity</i> )	Adaptif	Andikpas dengan keingintahuan adaptif memiliki skor dimensi keingintahuan lebih dari atau sama dengan skor rata-rata dimensi keingintahuan populasi Andikpas

		LPKA Bandung.
	Maladaptif	Andikpas dengan keingintahuan maladaptif memiliki skor dimensi kepedulian kurang dari skor rata-rata dimensi keingintahuan populasi Andikpas LPKA Bandung.
Kepercayaan diri ( <i>Confidence</i> )	Adaptif	Andikpas dengan kepercayaan diri adaptif memiliki skor dimensi kepercayaan diri lebih dari atau sama dengan skor rata-rata dimensi kepercayaan diri populasi Andikpas LPKA Bandung.
	Maladaptif	Andikpas dengan kepercayaan diri maladaptif memiliki skor dimensi kepercayaan diri kurang dari skor rata-rata dimensi kepercayaan diri populasi LPKA Bandung.
Konsultasi ( <i>Consultation</i> )	Konsultatif	Andikpas yang konsultatif memiliki skor dimensi konsultasi lebih dari atau sama dengan skor rata-rata dimensi konsultasi populasi Andikpas LPKA Bandung.
	Tidak Konsultatif	Andikpas yang tidak konsultatif memiliki skor dimensi konsultasi kurang dari skor rata-rata dimensi konsultasi populasi Andikpas LPKA Bandung.